



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Los representantes de los trabajadores en la empresa desde la perspectiva de los trabajadores

Autor/es

BELÉN MARTÍN ORTIZ

Director/es

M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2018-19



Los representantes de los trabajadores en la empresa desde la perspectiva de los trabajadores, de BELÉN MARTÍN ORTIZ

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2019

© Universidad de La Rioja, 2019

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LOS REPRESENTANTES DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA DESDE
LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

AUTOR/ES: Belén Martín Ortiz

Director/a: María Carmen Sabater Fernández

Facultad: Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso Académico: 2018/2019

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal estudiar la perspectiva que tienen los trabajadores respecto de los representantes sindicales de los trabajadores dentro de la empresa donde trabajan.

En primer lugar, se hace una breve referencia a las etapas del sindicalismo en Europa y en España, así como los principales sindicatos en España y la legislación vigente. En segundo lugar, se procede a delimitar los conceptos más importantes a los que vamos a hacer referencia a lo largo de este estudio. Posteriormente se procede a un estudio de campo del que se han obtenido una serie de resultados.

Para finalizar, como conclusiones principales podemos establecer por un lado que el sindicalismo en España ha sido un proceso paulatino que en la actualidad se regula por leyes algo anticuadas, y por otro que pese a que los trabajadores poseen amplios conocimientos sobre las funciones que realizan los representantes sindicales, los propios trabajadores no están satisfechos con el papel que estos desempeñan dentro de la empresa.

Palabras clave: representantes sindicales, sindicalismo, trabajador, derecho laboral, legislación

ABSTRACT

The main aim of this project is to study the viewpoint that workers have of their union representative inside the company where they work.

First, we do a brief reference to the different stages of unionism in Europe and Spain, as well as the main unions in Spain and current legislation. Secondly, we define the most important key words of the study. Later on, we do a field study of which we obtain a series of results and conclusions.

At the end of this project, the main conclusions we have find out that the unionism in Spain has been a gradual process that now a days is regulated by slightly antiquated laws, and also that in spite of the fact that workers possess wide knowledge in the functions that union representatives realize, the workers are not satisfied by the paper that these union representatives perform inside the company.

Key words: union representative, unionism, worker, labour law, legislation.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 JUSTIFICACIÓN	1
1.2 ESTADO DE LA CUESTIÓN	2
1.3 MARCO TEÓRICO	5
1.3.1 LOS PRINCIPALES SINDICATOS EN ESPAÑA Y SU HISTORIA	6
1.3.2 FUENTES REGULADORAS DEL DERECHO SINDICAL ESPAÑOL	9
1.4 MARCO CONCEPTUAL	13
1.4.1 CONCEPTOS	13
1.4.1.1 SINDICATO	13
1.4.1.2 SINDICALISMO	15
1.4.1.3 EMPRESARIO	16
1.4.1.4 TRABAJADOR	18
1.5 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE PARTIDA	21
1.6 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL ESTUDIO	21
1.6.1 OBJETIVOS GENERALES	21
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
2. MARCO METODOLÓGICO	22
2.1 TIPO DE ESTUDIO	22
2.2 JUSTIFICACIÓN DE MÉTODOS Y TÉCNICAS SELECCIONADAS	22
2.3 VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS	25
2.4 DISEÑO DEL INSTRUMENTO/OS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	25
2.4.1 CUESTIONARIO	25
2.4.2 ENTREVISTA	25
2.5 ELABORACIÓN DE LA MUESTRA. TIPO Y TAMAÑO SELECCIONADO	26
2.5.1 DISEÑO MUESTRAL Y TAMAÑO	26
2.5.2 MUESTRA NO PROBABILÍSTICA	27
2.6 FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO	27
3. PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	28
3.1 SELECCIÓN MATERIAL DE LA MUESTRA	28
3.2 ESTRATEGIA DE ENTRADA	29
3.3 SUPERVISIÓN	29

4. RESULTADOS	30
4.1 ENCUESTAS	30
4.2 ENTREVISTAS	35
• EMBEGA SOCIEDAD COOPERATIVA – GRUPO MONDRAGON	35
• SMOBY ESPAÑA UNICE S.A	36
• INYECCIONES TERMOPLÁSTICAS NICOPLAST S.L.	37
• UNIPAPEL	38
• IMPERIAL TOBACCO ALTADIS, LA RIOJA	39
5. CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXO 1: ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES	47
ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO	49

1. INTRODUCCIÓN

1.1 JUSTIFICACIÓN

Los sindicatos, y el sindicalismo en España no es algo novedoso, sino que es un medio de defensa de los derechos e intereses de los trabajadores desde hace muchos años; más concretamente desde la Constitución de 1876 en la que se permite el asociacionismo obrero y empresarial.

Con el paso de los años y mediante una evolución en su legislación se ha pasado de ver el sindicalismo como algo positivo en vez de como algo negativo. Pese a ello, en la etapa actual de crisis económica en la que nos encontramos ha hecho que su poder descienda y que los trabajadores no confíen tanto en ellos ya que principalmente se centran en defender a aquellos trabajadores con contratos indefinidos y no a aquellos que realmente necesitan su apoyo dada la precariedad laboral que tienen.

El principal motivo por el que he escogido investigar sobre este tema es primeramente porque me parece un campo que está poco investigado y donde hay diversidad de opiniones.

Respecto a la necesidad de investigar sobre el mismo, como ya he mencionado es un campo muy poco explotado en cuanto a hacer investigación se refieren. Además, me he encontrado con que la mayoría de los estudios hechos sobre este tema han sido realizados por estudiantes para presentar sus trabajos de fin de grado por lo que es una manera de contribuir a que haya más información sobre este tema.

Finalmente, otro de los motivos por los que he escogido este tema es porque la mayoría de los textos emitidos por entidades oficiales no hacen un estudio de la realidad, sino que se remiten al sindicalismo desde la perspectiva del derecho.

1.2 ESTADO DE LA CUESTIÓN

Dado que nos encontramos ante un tema muy concreto que ha ido evolucionando con el paso del tiempo según ha ido cambiando la legislación, en la actualidad nos encontramos con apenas ningún estudio realizado por instituciones reconocidas a nivel nacional, europeo o mundial. La gran mayoría de ellas son trabajos realizados por estudiantes de derecho o que cursas la carrera de relaciones laborales, para la presentación de su trabajo de fin de grado. Por ello, y a fin de evitar una gran semejanza en los trabajos, se va a partir desde cero haciendo yo misma lo que es todo el proceso de investigación.

Echando la vista atrás, podemos decir que el sindicalismo surge como una forma de expresar la voluntad de compensar una situación en la que prima el monopolio de los empresarios, de manera que se crea un poder colectivo con el que se pretender hacer frente y neutralizar la situación de monopolio.

Pero la aceptación del sindicalismo no ha sido fácil a nivel europeo, y por ello distinguimos las siguientes etapas:

- **ANTECEDENTES AL DERECHO SINDICAL ESPAÑOL**

Las primeras pinceladas del derecho sindical español aparecen en 1868 con un decreto de 20 de noviembre, y al que posteriormente se le suman el artículo 17 de la Constitución de 1876 donde se consagra la libertad de asociación y la Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887 donde se recogía el derecho de asociación profesional siempre y cuando se cumpliesen ciertos requisitos formales de registro y control.

- **PROHIBICIÓN DE LOS SINDICATOS**

Inicialmente el asociacionismo sindical surge como respuesta a las consecuencias de la primera revolución industrial, por lo que se opta por prohibirlos. Esta prohibición se debe al individualismo revolucionario que propulsaba la desaparición de los denominados cuerpos intermedios que se situaban entre el individuo y el estado.

Esta prohibición queda aún más reforzada con el establecimiento de sanciones penales, tanto para las asociaciones profesionales como de trabajadores. Pese a existir estas sanciones, las asociaciones de trabajadores sufrieron una discriminación más fuerte de manera que estas asociaciones constituían un delito de conspiración mientras que las asociaciones empresariales eran autorizadas de derecho.

- **EL RECONOCIMIENTO INICIAL DE LOS SINDICATOS**

La insistencia de los sindicatos obligó a los poderes públicos a revisar la posición frente a los sindicatos de manera que optan por una tolerancia mayor, y estableciendo que no toda acción colectiva obrera era constitutiva de delito.

En esta modificación se establecía como acción dolosa las actuaciones “con ayuda de violencia, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas, provoque o mantenga, o intente provocar o mantener una cesación concertada del trabajo, con el fin de reforzar el alza o baja de salarios o de atentar contra el libre ejercicio de la industria o trabajo. (Montoya, 1976, p.112 y 11)”

En el año 1842 emana de los juzgados de Inglaterra una sentencia en la que se establece que la asociación de quienes se dedican a la misma profesión no es ilícita ya que las personas hacen ejercicio de los derechos reconocidos, encaminados hacia la defensa de sus intereses. Pero no es hasta el año 1864 cuando se funda en Francia el primer sindicato legal, *Chambre Syndicale*, perteneciente al gremio de los zapateros.

- **GENERALIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE LOS SINDICATOS**

No fue hasta finales del siglo XIX cuando comienzan a emanarse las primeras leyes en las que los sindicatos son reconocidos sin ningún tipo de restricción, derogándose en 1884 la Ley *Le Chapelier* y el artículo 416 de su código penal, y dictándose en 1871 en Inglaterra la Ley Sindical donde se reconoce a los sindicatos como entes totalmente lícitos.

A nivel estatal, el reconocimiento total de los sindicatos surge cuando los derechos sindicales básicos quedan recogidos en las Constituciones. Como claras referencias a ello encontramos:

- Constitución de México (1917), artículo 23: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales.
- Constitución alemana de Weimar (1919), artículo 159: “garantiza para todos y para cada profesión la libertad de asociación encaminada a la defensa y exigencia de las condiciones laborales y económicas”.
- Constitución de Italia (1947), proclama: “la libre acción sindical”.

- Constitución de la República Federal Alemana (1949): derecho a “constituir agrupaciones para la salvaguarda y mejoramiento de las condiciones laborales y económicas”.
- Constitución Francesa (1958), preámbulo: “todo hombre puede defender sus derechos e intereses por medio de la acción sindical, y adherirse a un sindicato libremente”.
- Constitución Española (1978), artículo 28: reconoce el derecho a la libertad sindical.

Con el reconocimiento en las Constituciones del derecho de afiliación y fundación de sindicatos, además de reconocer dichos derechos, los consideran como derechos fundamentales a nivel nacional.

- **INTEGRACIÓN DEL SINDICATO EN EL SISTEMA INSTITUCIONAL**

El sindicato como figura ilícita civil y penalmente pasa a ser un ente de elevada importancia en la organización institucional de las naciones con influencia en la vida social, económica y política, con fuerza para:

- Negociar los convenios normativos.
- Disfrute de bienes de titularidad pública.
- Obtención de subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
- Fuerte presencia institucional de los sindicatos más representativos.

1.3 MARCO TEÓRICO

El derecho de sindicación y la libertad sindical en España es un fenómeno relativamente reciente que puede enmarcarse en 3 etapas:

1. PRIMERA ETAPA: LA PROHIBICIÓN DE LOS SINDICATOS

En esta época los trabajadores tenían unas paupérrimas condiciones de los trabajadores que necesitaban una organización obrera como forma de autotutela, que más que solucionar los problemas con el estado lo que provoca es que surjan los primeros sindicatos. Ello da lugar a la aparición de las primeras colocaciones sindicales y sociedades de socorros mutuos y de resistencia, y posteriormente los sindicatos.

En esta etapa los sindicatos surgen como la expresión de la voluntad de compensar una situación de poder monopolizado por los empresarios creando una fuerza colectiva opuesta (Salas, 2017, p. 28).

Tal y como se menciona en el nombre de esta etapa, los sindicatos eran algo prohibido, por lo que las primeras asociaciones creados fueron en la clandestinidad. Esta prohibición se debe a dos motivos principales:

- En el Estado residía la soberanía nacional del pueblo.
- El orden burgués basado en la propiedad privada y libre encuentro de fuerzas económicas individuales contra aquellos que dieron comienzo al liberalismo económico.

2. SEGUNDA ETAPA: LA TOLERANCIA SINDICAL

En esta etapa se suprimen las legislaciones que prohibían el asociacionismo, dejando de considerarse la asociación como delito.

Las asociaciones profesionales son las encargadas de iniciar la tolerancia ya que los Tribunales y autoridades policiales preferían tolerar este tipo de asociaciones (más que las asociaciones de obreros) alegando que no comprometían la riqueza y la prosperidad de la nación, mientras que las asociaciones obreras representaban desorden social y agitación política.

Con el paso del tiempo el Estado se da cuenta de que el asociacionismo obrero es innegable por lo que empieza a aceptar solo aquellas que no influyen en la determinación del precio de la mano de obra (mutuas, asociaciones culturales y cooperativas).

3. TERCERA ETAPA: EL RECONOCIMIENTO JURÍDICO DE LA LIBERTAD SINDICAL

En esta etapa se reconoce expresamente el derecho de asociación profesional o sindical. Básicamente las causas que contribuyeron a ello fueron la presión de las asociaciones obreras ya existentes y toleradas y de los partidos políticos obreros.

Se conciben el sindicalismo como algo ligado a la revolución francesa, y que se va reconociendo poco a poco en todos los países según el momento histórico y las fuerzas sociales existentes.

1.3.1 LOS PRINCIPALES SINDICATOS EN ESPAÑA Y SU HISTORIA

- **COMISIONES OBRERAS (CC. OO)**

La creación de las llamadas “Comisiones Obreras” no tienen una fecha y un lugar de nacimiento ya que fue un movimiento que se extendió y organizó de manera gradual, aunque se pone como fecha la década de los 50.

En esta década de los años 50 nacen las primeras comisiones formados por los trabajadores (hombres y mujeres) más combativos que asumen la representación y tratan de negociar las mejoras de las condiciones de trabajo con la patronal.

Estas comisiones fueron espontaneas e impulsadas por el Partido Comunista de España, nacían para solucionar un conflicto colectivo y morían al solucionarse dicho conflicto.

La táctica utilizada para llevar a cabo su actividad como sindicato fue la de infiltrarse en los Sindicatos Verticales Franquistas.

10 años, después, en 1964 Comisiones Obreras inicia su andadura como un movimiento organizado que logra la permanencia y coordinación del movimiento obrero español bajo el franquismo. En 1966, tras la celebración de unas elecciones sindicales, CC. OO logra un triunfo con el que dan un duro golpe al sindicato vertical existente y propiciando así la consolidación del sindical.

En este mismo año, CC. OO pasa de ser un movimiento sindical, a ser perseguido sistemáticamente bajo una represión que afecta duramente al sindicato con 9.000 condenados entre los años 1963 y 1977.

En el año 1975, más concretamente el 20 de noviembre, se introduce todo tipo de trabas para la consolidación de CC. OO de manera que se favorece la dispersión sindical como medida para evitar la unidad sindical.

El 27 de abril de 1977 tras la legalización de los partidos político, los sindicatos son también legalizados lo que da lugar al nacimiento legal y jurídico de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras que celebra su primer Congreso en junio de 1978.

- **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**

El sindicato UGT nace en Barcelona de la mano de Pablo Iglesias junto a 26 delegados de 44 sociedades de oficios y 5.154 afiliados, con el objetivo de constituir la primera Organización nacional de sociedades obreras que tenían como fin la defensa de sus intereses de asalariados frente a la patronal.

Tras ser fundada decide organizarse en dos dimensiones: en una dimensión local mediante sindicatos de oficio y en una dimensión nacional mediante Federaciones. Además, en el momento de su fundación establece también que la cuota de afiliación será de cinco céntimos.

Como se ha mencionado, UGT surge a raíz de la unión de 44 asociaciones, y es en torno a la Asociación del Arte de Imprimir (Madrid) donde se empieza a ver la tendencia marxista del sindicato, que posteriormente tomará fuerza al ser requisito imprescindible la militancia en este sindicato para poder pertenecer al partido político denominado PSOE.

Tras una serie de congresos, durante la primera década del siglo XX, el sindicato sufre un desarrollo ideológico y organizativo, que deriva principalmente en la aparición en las huelgas acaecidas desde la segunda década del siglo XX en adelante

UGT, teniendo en cuenta los acontecimientos históricos de aquella época, se veía reprimido por lo que decide trasladar su sede a Toulouse donde recibe el ayuda de los denominados sindicatos verticales y el CIOSL con el fin de conseguir apoyo y solidaridad de los trabajadores de otras tierras. Este exilio tiene fin en noviembre de 1975 cuando, pese a mantener la sede internacional, decide volver a España.

En el año 1977, tras dejar de perseguirse a los sindicatos y que el país se normalizase políticamente, el 1 de mayo se celebra el primer congreso amparado en la legalidad.

Finalmente, como breve referencia a los objetivos de UGT decir que el sindicato se basa en el respeto a la libertad de pensamiento siempre que tiendan a la transformación de la sociedad sobre las bases de justicia social, igualdad y solidaridad.

- **CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO (CGT)**

CGT nace en 1989 tras un largo proceso de ruptura del sindicato CNT-AIT iniciado en 1979, en el que varios miembros deciden desvincularse de dicho sindicato creando la CNT-Congreso, el cual es demandado por el sindicato CNT-AIT ante el tribunal supremo en el que reclaman la titularidad de siglas y que culmina cuatro años después cuando declara nulo en *Congreso de Unificación* celebrado en Valencia.

Tras dicho congreso y proceso judicial, en 1989 los miembros que habían decidido desvincularse celebran otro congreso en el que toman la decisión de abandonar las siglas de CNT para pasar a las siglas CGT

La principal diferencia entre CGT y CNT radica en la participación en las elecciones sindicales, la existencia de liberados sindicales, la aceptación de subvenciones estatales y la estructura de funcionamiento.

Es un sindicato de ámbito local, comarcal o provincial que abarca a aquellos sectores que no tienen el número necesario de afiliados necesarios para constituir un Sindicato Sectorial.

Sus objetivos más destacados son:

- Desarrollo de la voluntad de asociación de los trabajadores.
- Eliminación de la explotación y opresión que atenta contra la libertad de la persona.
- Defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores.
- Elaborar y suministrar aquella información que pueda ser de interés para los trabajadores.

1.3.2 FUENTES REGULADORAS DEL DERECHO SINDICAL ESPAÑOL

- **NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

(OIT): convenios y recomendaciones.

- Convenio N.º 11, de 1921, sobre el derecho de asociación en la agricultura.
- Convenio N.º 84, de 1947, sobre el derecho de asociación en territorios no metropolitanos.
- Convenio N.º 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio N.º 98, de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Recomendación N.º 91, de 1951, sobre los convenios colectivos.
- Recomendación N.º 92, de 1952, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.
- Recomendación N.º 94, de 1952, sobre la conciliación en el ámbito de la empresa.
- Recomendación N.º 113, de 1960, sobre la consulta a las organizaciones de empleados y trabajadores por las autoridades públicas.
- Recomendación N.º 130, de 1967, sobre el examen de las reclamaciones que presenten los trabajadores en la empresa.
- Convenio N.º 135, de 1971, sobre protección y facilidades a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Recomendación N.º 143, de 1971, desarrollando el Convenio N.º 135.
- Convenio N.º 144, de 1976, sobre la consulta tripartita.
- Convenio N.º 151, de 1978, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.
- Recomendación N.º 159, de 1978, desarrollando el Convenio N.º 151.
- Convenio N.º 154, de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva.
- Recomendación N.º 163, de 1981, desarrollando el Convenio N.º 154.
- Resolución de 1970, sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.

- **FUENTES COMUNITARIAS:**

- Directiva 94/45/CEE, de 22 de septiembre de 1994, del consejo, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.
- Directiva 2001/86/CE, del consejo, a cerca de la implicación de los trabajadores en el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
- Directiva 2001/14/CE, del Consejo y del Parlamento Europeo, sobre un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea.
- Directiva 77/1897/CEE, de 14 de febrero de 1977, sobre los traspasos de empresas de centros de actividades o partes de centros de actividad (Arts. 5 y 6), modificada por la Directiva 98/50/CE, de 29 de junio de 1988,

- **FUENTES NACIONALES:** Constitución Española.

- Arts. 7 y 28.1, a cerca de la libertad sindical.
- Art. 22 a cerca del derecho de asociación.
- Art. 28.2 a cerca del derecho de huelga.
- Art. 37.1 a cerca del derecho e negociación colectiva.
- Art. 37.2 a cerca de los conflictos colectivos.
- Art. 103.3 sobre el estatuto de los funcionarios públicos y las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación.
- Art. 127.1 sobre el derecho de asociación profesional de los jueces, magistrados y fiscales.
- Art. 129.2 acerca de la participación de los trabajadores en la empresa.
- Art, 131.2 a cerca de la participación institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales.

- **FUENTES AUTONÓMICAS:** solo existirán para regular los organismos de participación institucional.
 - **LEYES EN MATERIA SINDICAL:**
 - Real Decreto-Ley de las Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo, que regula el derecho de huelga, los procedimientos pacíficos de solución de conflictos colectivos y el cierre de patronal. En la actualidad está parcialmente vigente y sometido a la interpretación de la STC de 8 de abril de 1981 y posteriores.
 - Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre derechos de asociación sindical, derogada por la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical y mantenida en vigor tan sólo respecto de las organizaciones empresariales.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título II regula los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa; y el Título III, la negociación y los convenios colectivos. Otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores se refieren también a materias sindicales (Arts. 4.1.b), 17.1, 37.3 y Disposición Adicional Sexta).
 - Ley 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical, modificada por la Ley 11/1994, de 189 de mayo, que regula la libertad sindical, el régimen jurídico sindical, la representación sindical, la acción sindical en la empresa y la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales, declarada constitucional por la STC de 29 de julio de 1985.
 - Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado.
 - Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de fuerzas y cuerpos de seguridad, que en sus Arts. 15 y ss. regula la situación jurídico sindical de los mismos.
 - Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social.
 - Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en sus Arts. 314 y 315.

- Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, sobre la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas en su Disposición Adicional 6ª.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público.
- **REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS**
 - RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - RD 781/2005, de 20 de junio, por el que se desarrolla el Art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la extensión de convenios colectivos.
 - RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (desarrollado por OM de 28 de mayo de 1984).
 - RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
 - RD 873/1977, de 22 de abril, sobre el depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales.
 - Decretos sobre servicios mínimos en casos de huelgas en los servicios esenciales para la comunidad, en aplicación de lo dispuesto en los Arts. 28.2 de la CE y 10 del RDLRT
- **JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES**
 - SSTC 11/1981, de 8 de abril, acerca de la constitucionalidad del RDLRT.
 - SSTC 98/1985, de 29 de julio, acerca de la constitucionalidad de la LOLS.
 - SSTC 119/2014, de 16 de julio, acerca de la constitucionalidad de la Ley 3/2012, de 6 medidas urgentes para la reforma del derecho laboral.

- **DERECHO ESTATUTARIO**
 - “Estatutos y Reglamentos Organizativos adoptados por cada uno de los sindicatos en el uso de su libertad de reglamentación y dentro del respeto a la legalidad general” (Sala, 2017, p.26)

1.4 MARCO CONCEPTUAL

Para conseguir una visión centrada de este proyecto de investigación, en este apartado vamos a centrarnos en definir los conceptos más importantes (como son: sindicatos, sindicalismo, empresario y trabajador), así como la evolución del sindicalismo en España, los principales sindicatos en España y su evolución histórica y las fuentes reguladoras del derecho sindical en España.

1.4.1 CONCEPTOS

1.4.1.1 SINDICATO

De acuerdo con la RAE los sindicatos son “asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses”.

Profundizando un poco más en este concepto, podemos definirlo como una agrupación permanente de trabajadores dotada de personalidad jurídica para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores (individuales o colectivos) ante los empresarios o grupos de empresarios. Otra de sus funciones es la de impulsar la negociación de convenios colectivos, así como la participación en aquellas decisiones tomadas por la empresa y que de manera directa o indirecta afecten a los trabajadores.

Dentro de este concepto hemos de destacar que no prestan cobertura a todos los grupos, se exceptúan aquellos que llevan a cabo actividades ubicadas al margen de las relaciones laborales, exceptuando los trabajadores autónomos dependientes con la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Los sindicatos, gozan de una protección y un reconocimiento especial dentro de la Constitución Española en la medida de que son un órgano de representación específica de los intereses de los trabajadores.

Dentro de este concepto podemos destacar el Artículo 2.2 b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical que establece que “las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a (...) constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.”



- **Federación:** agrupación por razón del sector de actividad. Compuestas por n secretario general que a su vez es el representante a nivel nacional.
- **Confederación:** unión de sindicatos territoriales. Se pueden adherir a la Organización Internacional del Trabajo para tener más fuerza.

Finalmente, con el objetivo de ofrecer una definición completa de sindicato, encontramos los siguientes tipos de sindicatos:

- **Sindicato de gremio u oficio:** todos los afiliados realizan la misma profesión.
- **Sindicatos que actúan a nivel territorial:** aquellos sindicatos que se encuentran en una determinada región.
- **Sindicato de oficios varios:** surge cuando en una determinada rama o en un determinado oficio no se alcanza el número suficiente de trabajadores.
- **Central sindical:** aúna diferentes sindicatos de distintas ramas a nivel nacional, aun cuando estén afiliados a federaciones mundiales o internacionales.
- **Sindicato vertical:** aquel sindicato que defiende los intereses del empleador, siempre que la actividad pertenezca a una misma rama.

1.4.1.2 SINDICALISMO

De acuerdo con la RAE el sindicalismo se define como el “sistema y movimiento sindical”. A esta definición, a fin de hacer una definición más completa, cabe añadirle que esta representación se realiza “a través de una institución conocida como sindicato”¹ “para tener una representación común de intereses económicos, políticos y sociales”².

Estudiándolo de manera más profunda podemos decir que el sindicalismo es un movimiento creado por los sindicatos para la representación de los trabajadores y la defensa de sus intereses. Este movimiento está vinculado a la política desde el punto de vista que representan políticamente a los trabajadores en el plano laboral, de manera que desarrollan negociaciones con las empresas y con las autoridades con competencias laborales del gobierno a fin de mejorar las condiciones de trabajo.

Como corrientes del sindicalismo encontramos:

- Patronal: hace un uso de la política e ideología para la defensa de los empresarios, de manera que se crean las asociaciones de empresarios.
- Laboral: radica en la defensa de los intereses de los trabajadores enmarcados dentro del Art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Reformista: tiene como fin humanizar el trabajo sin desconocer la forma del estado y gobierno. Dentro de este tipo de sindicalismo encontramos el sindicalismo revolucionario.
 - Sindicalismo revolucionario: la radicalización del sindicalismo cuyo fin es oponerse al parlamentarismo democrático, a la sujeción de los trabajadores y demostrar su lucha mediante un partido político. Defiende principalmente la lucha de las clases trabajadoras.
- Cristiano: su fundamento radica en la humanización del trabajo, así como la reducción de la jornada laboral y la disminución de la explotación.

¹ Pérez, J. (2014). Definición de sindicalismo. agosto 22, 2018, de definición.de Sitio web: <https://definicion.de/sindicalismo/>

² Pellini, C. (2014). Concepto del Sindicalismo Definición Sindicato Asociación de Obreros. agosto 22, 2018, de Historia y Biografías Sitio web: https://historiaybiografias.com/conceptos_siglo1/

- De estado: asociación profesional de trabajadores impulsada para tratar de evitar las maniobras de la patronal contra los trabajadores mediante el forzoso ingreso en una determinada asociación sindical.
- Vertical o corporativo: se basa en la idea de que el estado apremia a los trabajadores para que pertenezcan a un sindicato.

Dentro de las acciones sindicales encontramos:

- Negociación de las mejoras de las condiciones de empleo.
- Movilización y huelgas, así como otras acciones básicas de protesta.
- Negociación de los convenios colectivos con la empresa.
- Representación de los trabajadores en caso de conflicto laboral.
- Ofrecer apoyo a los trabajadores en caso de conflicto individual.
- Actuar como mediador.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos.
- Promoción de la formación profesional dentro de la empresa.
- Control y ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales.
- Formar parte de juicios y reclamaciones.
- Mejora del nivel de empleo y colocación de trabajadores.

1.4.1.3 EMPRESARIO

Según la RAE el empresario es una “persona que por concesión o por contrata ejecuta una obra o explota un servicio público”.

Ampliado este concepto, y de acuerdo con el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario es “toda persona, física o jurídica, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

Como derechos y obligaciones atribuidas a los empresarios respecto a la normativa vigente nos encontramos con las siguientes:

- El artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores establece como deber básico el “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.
- El artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores que “en cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”.

- Los artículos 20.3 y 20.4 del Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario la facultad de la posibilidad de establecer sistemas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, pero no como poder absoluto, sino de conformidad a las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo, convenios colectivos y legislación laboral.
- El artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario la facultad de adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata sin tener la necesidad de acudir a la vía administrativa o judicial para su efectividad e imposición. Estas sanciones han de estar establecidas en las disposiciones legales o en convenios colectivos y podrán ser impugnadas y revisadas en la vía judicial.

Pero este concepto también se puede entender desde distintos puntos de vista atendiendo a distintos autores:

- El Diccionario de Marketing de Cultural S.L define al empresario como una “persona que posee unas posibilidades determinadas para el desarrollo de la actividad comercial, como, por ejemplo, visión, liderazgo, asunción del riesgo, etc. Es capaz de aunar las diversas partes necesarias para hacer funcionar una empresa y obtener un beneficio”³.
- Ferrel, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos en su libro “*Introducción a los negocios en un mundo cambiante*” definen al empresario como “una persona que arriesga su dinero, tiempo y esfuerzo para desarrollar un producto o forma de hacer algo innovador”⁴.
- Zoilo Pallares, Diego Romero y Manuel Herrera en su libro “*Hacer empresa: un reto*” conceptualizan al empresario como “persona, entidad o grupo de personas que independientemente o asociadas por voluntad propia y motivaciones individuales (...), decide asumir un riesgo en la realización de una actividad económica determinada y en la cual aspiran a tener éxito”⁵.

³ Pujol, B. (1999). Diccionario del Marketing. Madrid: Cultural S.L.

⁴ Ferrel O.C., Hirt G., Ramos L., Adriaenséns M., & Flores, M. (2004). Dinamica de las empresas y la economía. En *Introducción a la economía en un mundo cambiante* (p.24). México D.F: Mc Graw Hill.

⁵ Pallares Z., Romero D., & Herrera, M. (2005). ¿puedo hacerme empresario?. En *Hacer empresa: un reto* (p.42). Bogotá: Fondo Editorial Nueva Empresa.

- Simón Andrade en su libro “*Diccionario de Economía*” define al empresario como “aquella persona natural o jurídica que generalmente es titular de una unidad de producción o servicio, y como tal, éste asume el riesgo principal de la misma, siendo la circunstancia que lo diferencia del ejecutivo”.

1.4.1.4 TRABAJADOR

De acuerdo con la RAE, el trabajador es una “persona que tiene un trabajo retribuido”.

Haciendo referencia al derecho laboral nos encontramos una serie de delimitaciones a la hora de establecer quien es trabajador y quién no. Un trabajador es una persona que presta sus servicios de manera personal, voluntaria (el consentimiento del trabajador quedará plasmado en la firma del contrato), retribuido (se cede trabajo a cambio de un salario), dependiente (el trabajador cumple con las órdenes emanadas por el empresario) y por cuenta ajena.

En este concepto también incluiríamos a los trabajadores autónomos ya que generalmente son trabajan para otros, pero son ellos sus propios jefes.

A tenor de la legislación laboral vigente, el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que “esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Haciendo una ampliación de estas características podemos hacer las siguientes connotaciones:

- Voluntario: el trabajo exige el consentimiento de las partes, que se prolonga durante toda la relación de la vida laboral.
- Retribuido: en el contrato de trabajo se cede trabajo por salario.
- Personal: el trabajo lo ha de realizar la persona que firma en el contrato de trabajo como trabajador; ninguna otra persona física puede realizar el trabajo como si fuera el propio firmante.
- Por cuenta ajena: el trabajo se atribuye al empresario y no al trabajador, ya que el trabajador no es el titular de los medios de producción, por lo que es el empresario quien asume los posibles riesgos que puedan surgir.

Siguiendo con el Estatuto de los Trabajadores, hemos de destacar los siguientes matices:

- Respecto a la edad del trabajador, la **edad mínima** del trabajador se fija en 16 años (Art. 6.1 ET), a excepción de los menores que participen en espectáculos públicos que necesitarán el permiso de la autoridad laboral por escrito y para actos determinados (Art. 6.4 ET y RD 1435/85).

El incumplimiento de los requisitos citados da lugar a la nulidad de pleno derecho del contrato (Art. 6.3 Código Civil) con los efectos de restitución civil y remuneración de acuerdo con lo establecido en un contrato válido (Art. 9 ET), que además origina también una responsabilidad administrativa para el empresario (Art. 8.4 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Dentro de la edad encontramos las siguientes delimitaciones:

- Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos, peligrosos ni actividades declaradas penosas, insalubres, novicias o peligrosas para su salud, formación humana y profesional según las establezca el Gobierno a propuesta del Ministerio de Empleo.
 - Prohibición de realizar horas extraordinarias (Arts. 6.2 y 3 ET).
 - La jornada de los trabajadores menores no podrá ser de más de 8 horas efectivas al día con un periodo de descanso de una duración mínima de 30 minutos en jornadas de más de 4'5 horas.
- Respecto a la **capacidad laboral** encontramos tres grupos principales de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores:
 - Trabajadores con capacidad plena:
 - Mayores de edad.
 - Menores entre 16 y 18 años habilitados de mayor de edad.
 - Menores entre 16 y 18 años emancipados.
 - Menores entre 18 y 18 que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o autorización de personas o institución que le tengan a cargo.
 - Trabajadores con capacidad laboral limitada: Mayores de 16 años y menores de 18 no incluidos en la capacidad plena, es decir, aquellos mayores de 16 años y menores de 18 años no casados ni emancipados, por lo que necesitan consentimiento o autorización de padres o tutores para contratar.

- Personas con incapacitadas para contratar:
 - Menores de 16 años (a excepción de los artistas).
 - Incapacitados judicialmente.
 - Los condenados por una pena de inhabilitación especial para profesión u oficio.
- Respecto a la **nacionalidad** del trabajador hemos de hacer una remisión al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea en la que se clasifica a los ciudadanos de la siguiente manera:
 - Ciudadanos comunitarios: quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión europea, rigiéndose por los siguientes principios:
 - Principio de no discriminación en el acceso al empleo.
 - Principio de libertad de circulación.

Sólo se podrá impedir la libre circulación de los trabajadores cuando lo impongan por razones de seguridad pública o de orden público, bajo las siguientes medidas:

 - Denegar la inscripción en el Registro Central de Extranjeros.
 - Ordenar la expulsión o devolución del territorio español.
 - Impedir la entrada en territorio español.
 - Ciudadanos extracomunitarios: los ciudadanos extracomunitarios mayores de 16 años para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional siempre que posean la autorización administrativa previa.
 - Refugiados y asilados: se les dotará del documento de identidad para poder realizar las actividades lucrativas, laborales o profesionales.
- Respecto al **sexo** del trabajador, y en referencia a los Arts. 4.2 c), 17.1 y 28 ET queda prohibida aquella discriminación por razón de sexo en el empleo, así como en las retribuciones, jornada y condiciones de trabajo.

Esto queda refundado también en el Art. 14 de la Constitución Española que establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.5 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE PARTIDA

A partir de lo anteriormente expuesto, planteamos el siguiente problema en la investigación: la situación económica actual afecta a la perspectiva que los trabajadores tienen sobre los sindicatos de manera negativa.

1.6 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL ESTUDIO

1.6.1 OBJETIVOS GENERALES

A lo largo de esta investigación el objetivo que se va a analizar es el de la figura de los sindicalistas dentro de una empresa, independientemente del sector en el que opere, aunque se hará un pequeño hincapié en las empresas de Embega Sociedad Cooperativa – Grupo Mondragon, Smoby España Unice S.A, Inyecciones Termoplásticas Nicoplast S.L e Imperial Tobacco Altadis La Rioja.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las actuaciones que hacen los sindicalistas para defender los derechos e intereses de los trabajadores.
- Conocer que actuaciones sindicales creen que llevan a cabo los sindicalistas desde el punto de vista del trabajador.
- Conocer la opinión que los trabajadores tienen sobre los sindicalistas en la empresa.
- Estudiar el cierre e intento de cierre de empresas ubicadas en la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 TIPO DE ESTUDIO

Al ser un estudio de campo en el que lo que se pretende es conocer las opiniones de los individuos respecto de un tema concreto, y a fin de llegar a un mayor número posible tanto de trabajadores como de sindicalistas, los métodos escogidos son:

- Entrevista: para aquellos trabajadores y sindicalistas con los que tenga la posibilidad de reunirme.
- Encuesta: dirigida a aquellos trabajadores y sindicalistas con los que me vaya a ser imposible reunirme.

Por ello podemos decir que se van a utilizar tanto métodos cuantitativos como cualitativos para poder conocer de primera mano cómo se sienten las personas (cualitativo) como para poder hacer un estudio dejando reflejo de una muestra de la población (cuantitativo).

2.2 JUSTIFICACIÓN DE MÉTODOS Y TÉCNICAS SELECCIONADAS

Dado que lo que se pretende conseguir es información directa de las personas para conocer cómo perciben la realidad social objeto de estudio, la entrevista y la encuesta son los medios más adecuados ya que se logra información obtenida directamente de las personas.

Se tiene en cuenta que quizás una encuesta es algo más impersonal de la que realmente no se puede obtener información no verbal, pero a su vez es un modo de llegar a más personas a nivel nacional. Por otro lado, la entrevista puede suponer un mayor desembolso de tiempo, ya que además de concertar y hacer la entrevista, y grabarla para poder usar la información, también nos ayuda a obtener un grado de información no verbal en el que podemos observar como realmente se siente (mediante la observación de sus gestos).

Para justificar la elección metodológica, vamos a tomar como base a Bericat (1988)⁶ en su obra *“La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social”*, donde propone una distinción gradual de las técnicas cuantitativas y cualitativas en un modelo que permite tanto categorizar las formas fondeles como realizar diseños flexibles.

Respecto a las técnicas **cuantitativas** empleadas, podemos establecer los siguientes aspectos:

- Tiempo: encontramos una perspectiva estática y con sincronía en tanto que realizamos encuestas para obtener resultados a nivel general de la población española.
- Enfoque: al ser una encuesta para extraer información de la población en general nos encontramos ante un nivel macroscópico.
- Punto de vista: podemos establecer que se da la objetividad ya que se “estudian aspectos subjetivos como opiniones, pero desde la perspectiva externa del observador”⁷.
- Conceptualización de objetivos: se hace una recogida analítica de la información mediante las encuestas, de manera que las variables se transforman en indicadores diseñados para poder cuantificarse.
- Orientación de la construcción teórica: partimos de la deducción, es decir, de unas hipótesis preexistentes, que con los nuevos datos obtenidos se pretende verificar. Se pretende ir de lo general a lo particular.
- Presencia del observador: nos encontramos ante una situación de neutralidad ya que al realizarse las encuestas online no figura en ningún momento la presencia física de entrevistador.

⁶ Bericat, E. (1998). *La Integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.

⁷ Bericat, E. (1998). *La Integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.

Respecto a las técnicas **cualitativas** empleadas, podemos establecer los siguientes aspectos:

- Tiempo: nos encontramos ante un estado de diacronía ya que nos basamos en las experiencias personales de los entrevistados que han ocurrido durante un tiempo no determinado.
- Enfoque: nos centramos en lo microscópico, es decir, en los casos particulares de la población cuyas percepciones no son extrapolables al resto de la población.
- Punto de vista: al tener como punto de partida la realidad social de los propios sujetos nos encontramos ante un punto de vista subjetivo.
- Conceptualización del objetivo: “se considera que la realidad social sólo puede comprenderse a partir de su integración en una realidad total, construida a partir de la perspectiva de los actores”⁸. En este caso al tenerse en cuenta las propias experiencias de los trabajadores nos encontramos ante un estadio de síntesis.
- Orientación a la construcción teórica: partimos de la inducción, es decir, optamos por sumergirnos en las situaciones de cierres de empresas o en su defecto en intentos de cierres empresariales, con el fin de “investigar para observar la situación en que se producen y desarrollan los elementos necesarios para su comprensión y para construir la teoría”⁹. De lo particular a lo general.
- Presencia del observador: al igual que en las técnicas cuantitativas, nos encontramos ante una situación de neutralidad ya que al realizarse las encuestas online no figura en ningún momento la presencia física de entrevistador.

⁸ Bericat, E. (1998). La Integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel.

⁹ Bericat, E. (1998). La Integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel.

2.3 VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS

La justificación de la elección de esta metodología, además de la ya mencionada, es porque además de conocer cuál es la opinión que se tiene sobre los sindicalistas quiero saber cuáles son las razones que llevan a los trabajadores a tener dicha opinión.

2.4 DISEÑO DEL INSTRUMENTO/OS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

2.4.1 CUESTIONARIO

El cuestionario recoge el 90% de las preguntas que se van a realizar en la entrevista, no incluyendo aquellas preguntas relativas exclusivamente a Embega Sociedad Cooperativa – Grupo Mondragón, Somby España Unice, Inyecciones Termopásicas Nicoplast, Unipapel e Imperial Tobacco Altadis La Rioja.

. Los cuestionarios, a fin de ahorrar papel, tener sensibilización medioambiental y poder llegar al número total de encuestas que se quieren realizar, se realiza mediante Google Docs. y SuurveyMonkey, y se va a compartir por redes sociales como son Facebook y WhatsApp.

Para facilitar al lector del trabajo la encuesta realizada, se ha transcrito a un documento Word que se incluye en el ANEXO 1.

2.4.2 ENTREVISTA

Las entrevistas van a ser concertadas única y exclusivamente con extrabajadores de Embega Sociedad Cooperativa – Grupo Mondragón, Somby España Unice, Inyecciones Termopásicas Nicoplast, Unipapel e Imperial Tobacco Altadis La Rioja.

Esta entrevista será concertada en el lugar que el entrevistado estime y tendrá una duración aproximada de 2 horas. En esta entrevista además de realizar las preguntas incluidas en la encuesta, se realizarán también preguntas más concretas sobre la percepción que tienen de los sindicalistas tras los cierres e intentos de cierre de las citadas empresas.

2.5 ELABORACIÓN DE LA MUESTRA. TIPO Y TAMAÑO SELECCIONADO

2.5.1 DISEÑO MUESTRAL Y TAMAÑO

El tipo de muestreo escogido es el conocido como opinático ya que lo que pretendo es buscar individuos que me faciliten la accesibilidad al tema objeto de investigación, están próximos a mí para poder entrevistarme con ellos y poder mandarles las encuestas, disponen de información sobre el tema que investigo y cada uno me va a dar su propia opinión sin estar influenciado por terceras personas.

- Heterogeneidad: todos los individuos van a ser trabajadores o extrabajadores que han tenido representación sindical dentro de la empresa. También lo serán aquellos individuos que son sindicalistas dentro de una empresa o lo han sido.
- Accesibilidad: los individuos que primeramente voy a entrevista son trabajadores y extrabajadores, y sindicalistas y exsindicalistas que conozco de primera mano.
- Representatividad: dado que el alcancé de la muestra obtenido mediante la accesibilidad no va a tener el tamaño muestral necesario, por lo que he optado es por crear la encuesta también mediante la plataforma de Survey Monkey y así poder compartirla vía WhatsApp y Facebook, de manera que los individuos puedan compartirla y llegar a individuos que de otra manera no podría llegar.

El número de personas a las que se pretende llegar es al máximo posible, aunque mínimo en su conjunto se alcancen las 500 personas para tener una muestra razonable.

También se realizará una entrevista a extrabajadores de Embega Sociedad Cooperativa – Grupo Mondragón, Somby España Unice, Inyecciones Termopásticas Nicoplast, Unipapel e Imperial Tobacco Altadis La Rioja y con trabajadores trasladados de Altadis La Rioja a Altadis Cantabria, ya que ellos han sufrido un cierre, han visto de primera mano el papel que juega el sindicato en el cierre y la percepción que tienen sobre ellos una vez finalizado el proceso de negociación que culminó en cierre.

2.5.2 MUESTRA NO PROBABILISTICA

Para que el alcance de la muestra sea mayor, se van a utilizar los siguientes tipos de muestreo:

- Accidental o de conveniencia: yo personalmente voy a acudir a aquellas poblaciones que tengo accesibles dentro de la rama objeto de estudio para obtener los datos de primera mano.
- Muestra razonada: se hará mediante el criterio estratégico ya que voy a escoger aquellas personas que son protagonistas en el objeto de estudio, es decir, pese a que la población en general puede tener su opinión respecto de los sindicalistas, lo que me interesa conocer es la opinión que los trabajadores tienen sobre ellos y lo que realmente hacen los sindicalistas.
- Muestra de bola de nieve: aunque en mi caso no es una población difícil de alcanzar, sí que voy a usar este tipo de muestreo, ya que, al compartir la encuesta mediante medios telemáticos y ofimáticos, los individuos podrán compartirla con su entorno haciendo que llegue a más gente.

2.6 FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Ver ANEXO 2

3. PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para poder llevar a cabo de manera adecuada el trabajo de campo se van a seguir las siguientes pautas:

- Creación de una encuesta en Google Docs y SurveyMonkey. (en este estudio plasmada en anexo 1) y compartirla por redes sociales, así como por WhatsApp a fin de que llegue al mayor número posible de trabajadores.
- Concertación de entrevistas con trabajadores en su domicilio para obtener información más focalizada, así como para conocer su opinión. Este paso se llevará a cabo principalmente con los trabajadores de Altadis.
- Finalmente se tabulará la información para ver los resultados obtenidos y sacar una serie de conclusiones.

3.1 SELECCIÓN MATERIAL DE LA MUESTRA

Partiendo del problema de investigación y de los objetivos planteados se ha optado por elegir personas integrantes de la muestra a extrabajadores de Altadis La Rioja y trabajadores trasladados a Altadis Cantabria, así como a población activa, afiliada o no a un sindicato, con una antigüedad mínima de 1 año dentro de la empresa.

El motivo de exigir una antigüedad mínima de un año en la empresa es para tener un grado de certeza de que conoce cómo funciona la representación sindical dentro de su empresa, tiene conocimiento de quienes le representan y a quienes deberían acudir en caso de que surgiese algún problema en el ámbito laboral.

El número de entrevistas y encuestas totales a realizar serán de 530, de las cuales 30 serán realizados a aquellos que tienen relación con Altadis La Rioja y Altadis Cantabria, y 500 encuestas realizadas la población activa enmarcada en los citados requisitos.

3.2 ESTRATEGIA DE ENTRADA

Los datos obtenidos mediante encuestas se transcribirán posteriormente en unas gráficas que servirán para explicar los resultados obtenidos.

Las entrevistas serán transcritas en lo que respecta al caso Altadis, haciendo una mezcla de ellas de manera que quede reflejada de la mejor forma posible la realidad social.

3.3 SUPERVISIÓN

Al ser una única persona la que realiza el trabajo, la supervisión será realizada por la tutora en caso de que hubiese alguna duda. Asimismo, se irán entregando periódicamente unas prácticas no evaluables en las que la tutora irá viendo la evolución del proceso de investigación.

4. RESULTADOS

4.1 ENCUESTAS

Como podemos observar la mayor parte de las personas que han accedido a responder la encuesta son hombres generalmente con un rango de edad comprendidos entre los 26 a 30 años. Pese a ello es de destacar que el segundo rango de edad más presente es el de 31 a 35 años con una antigüedad media entre 1 a 3 años muy seguida de personas con una media de antigüedad dentro de la empresa entre 7 y 9 años, y de 13 a 15 años.

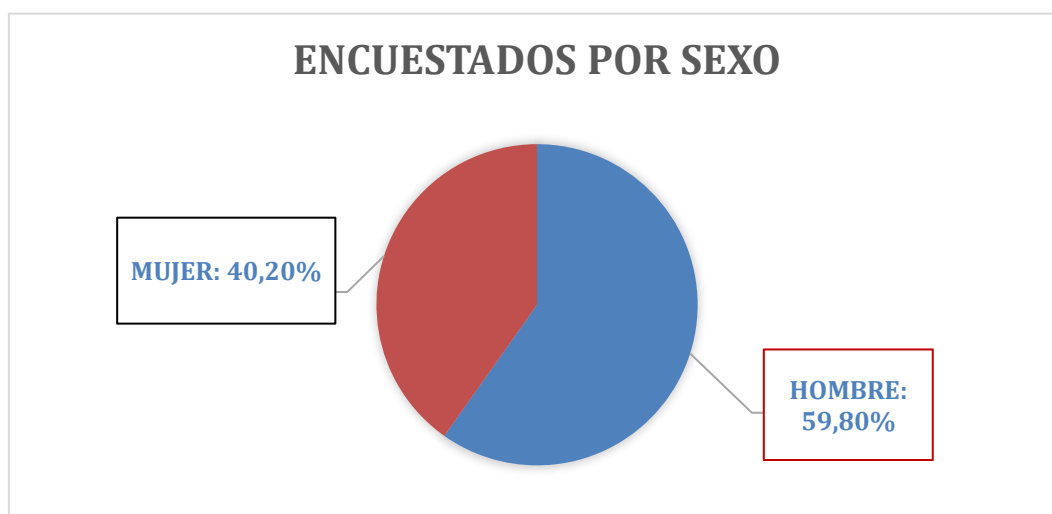


Gráfico 1: Población encuestada por sexos; elaboración propia.

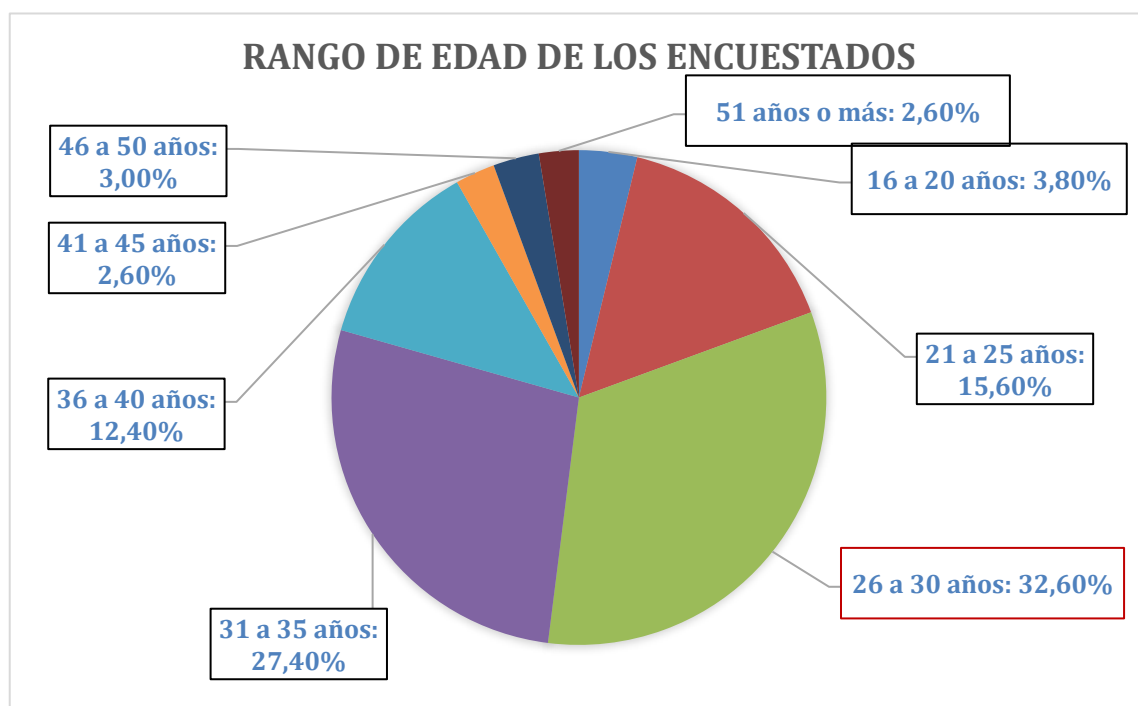


Gráfico 2: rango de edad de los encuestados; elaboración propia

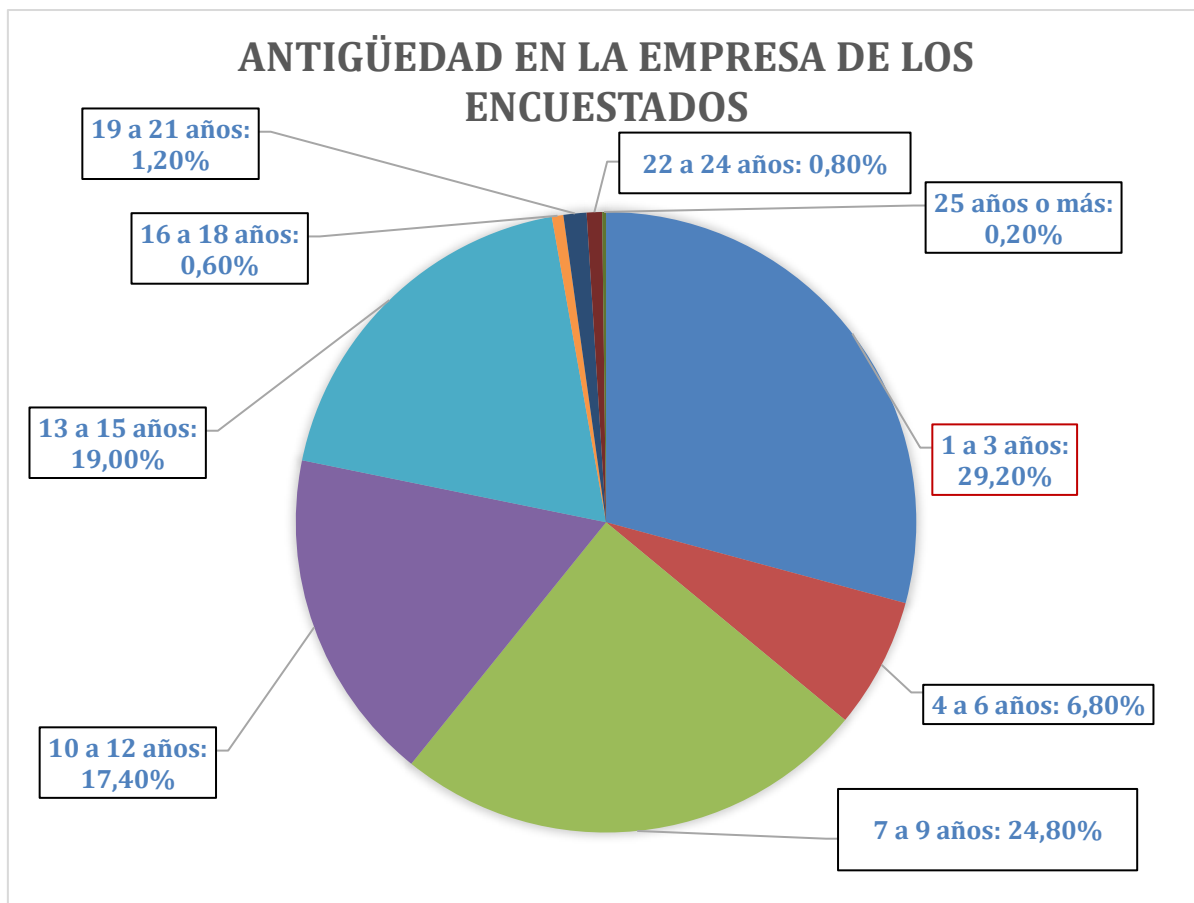


Gráfico 3: Antigüedad trabajadores encuestados en las empresas; elaboración propia.

Respecto al papel que juegan los representantes de los trabajadores en mayor o menor medida, pero todos son conscientes de que los sindicalistas realmente están para ayudar a los trabajadores y proteger y defender sus intereses frente a los empresarios.

Respecto al grado de satisfacción que tienen los trabajadores con los sindicalistas podemos observar cómo la gran mayoría de los trabajadores muestra indiferencia ya que en muchas empresas no se llega a conocer realmente el nombre de las personas que los representan. Pese a ello cabe destacar que el 23'40% ha respondido estar nada satisfechos con el papel ejercido por los representantes sindicales mientras que un 2'40% de los trabajadores han mostrado estar muy satisfecho.

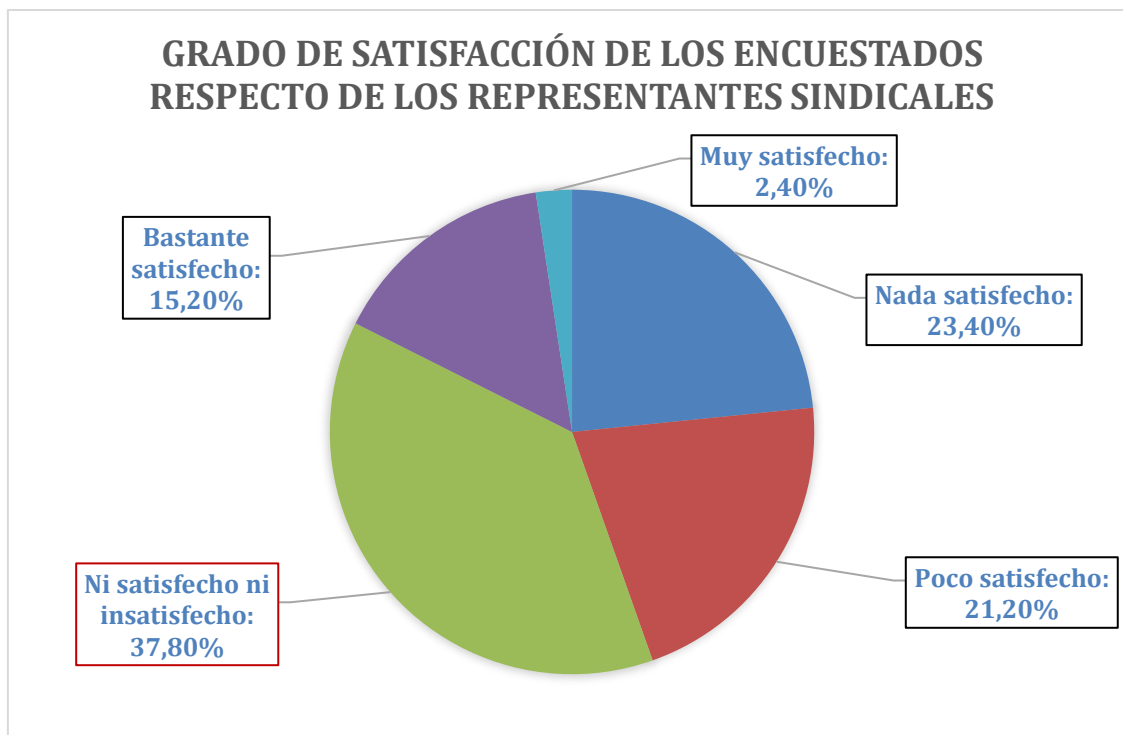


Gráfico 4: grado de satisfacción con los representantes de los trabajadores en la empresa de los encuestados; elaboración propia.

Como ya mencionamos en la introducción, los sindicatos se dedican a favorecer a aquellos trabajadores que poseen un contrato indefinido en lugar de intentar dar más apoyo a aquellos que poseen peores condiciones de trabajo.

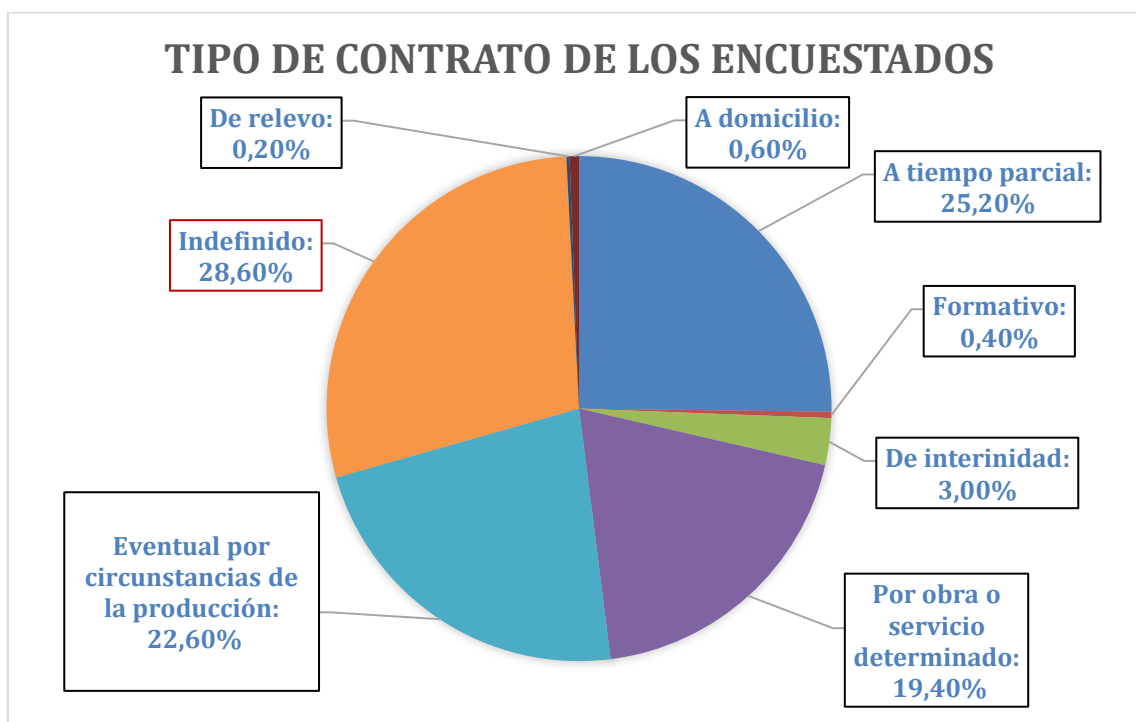


Gráfico 5: tipo de contrato que poseen los encuestados; elaboración propia.

Un hecho que también llama la atención es que, pese a que la mayoría de los trabajadores es consciente de que sus representantes poseen un crédito horario, también la una parte de los trabajadores piensan que este crédito horario no es usado de manera adecuada. Es decir, un 32'20% de los trabajadores encuestados creen que los representantes de los trabajadores no destinan directamente el crédito de horas sindicales a hacer aquellas actividades que promuevan la defensa, mejora y lucha por los intereses de los trabajadores, sino que las utilizan con otros fines propios.

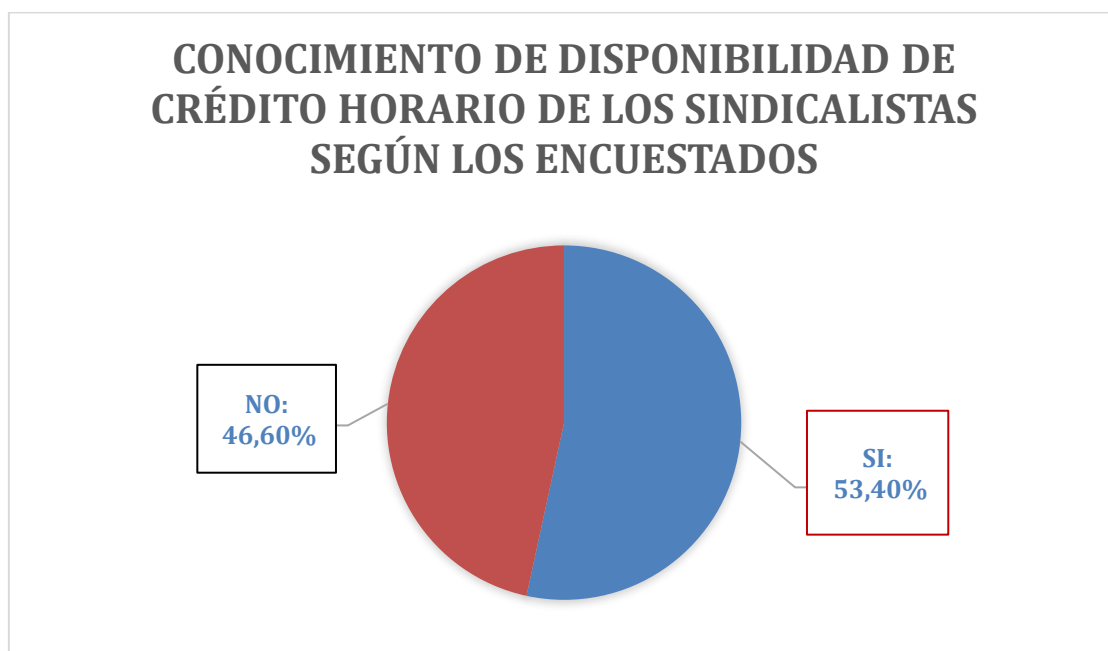


Gráfico 6: uso del crédito horario que los trabajadores encuestados creen que hacen los representantes de los trabajadores; elaboración propia.

Una idea de que todos tienen clara es que los sindicalistas están para negociar los convenios colectivos de la empresa, y representar y apoyar a los trabajadores en caso de conflicto laboral (ya sea individual o colectivo), así como para actuar como mediador entre empresario y trabajador dentro de la propia empresa.

Una respuesta que destaca por el bajo número de personas que la ha seleccionado ha sido la correspondiente a la promoción de la formación profesional, y es que la gran mayoría de los trabajadores piensan que los cursos de formación son elegidos y promovidos por la empresa, pero los sindicalistas son los que ayudan a ofrecerlos mediante su sindicato, facilitando de esa manera el que la empresa los pueda ofertar.

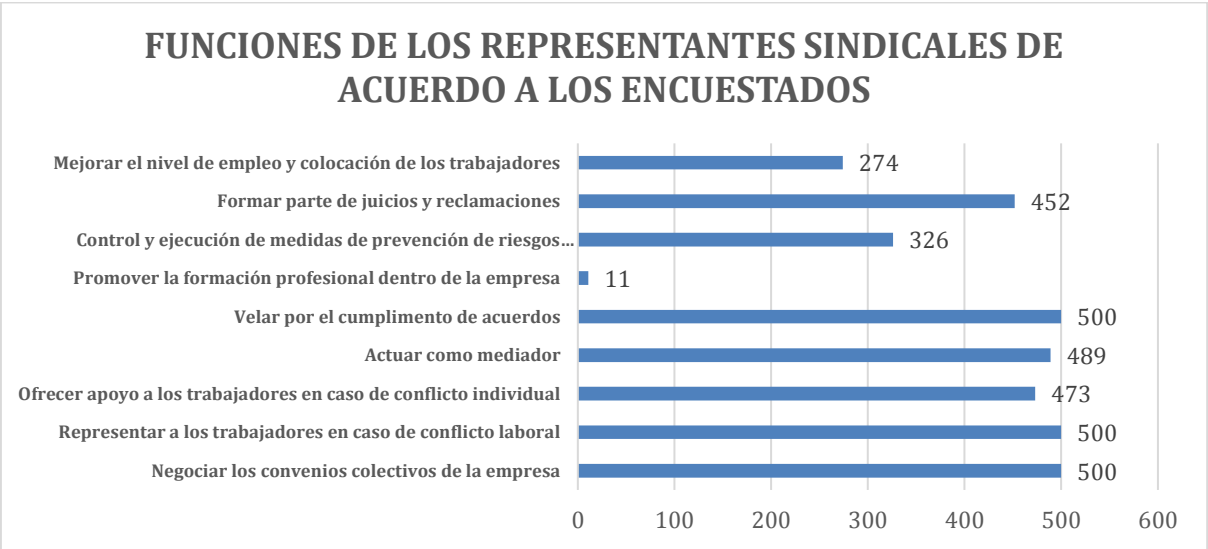


Gráfico 7: funciones que los trabajadores encuestados estiman que hacen los representantes de los trabajadores; elaboración propia

4.2 ENTREVISTAS

A la hora de realizar las entrevistas se han escogido trabajadores afectados en distintas fábricas de Navarra (Smoby, Embega y Nicoplast) y La Rioja (Altadis y Unipapel) afectados por cierres de empresa o intentos de cierre salvados a última hora.

• EMBEGA SOCIEDAD COOPERATIVA – GRUPO MONDRAGON

Embega Sociedad Cooperativa – Grupo Mondragon es una empresa ubicada en el Polígono Industrial de San Miguel, en Villatuerta (Navarra) dedicada a cuatro unidades de negocio: componentes metálicos decorativos, condensadores, teclados y juntas.

Esta empresa, pese a que la totalidad de los trabajadores entrevistados coinciden en que realmente no saben si los representantes sindicales de su empresa invierten el crédito horario en disfrute propio, en lo que si que coinciden es en que en los momentos clave han luchado por los trabajadores.

Entre finales del año 2012 y principios del 2013 la empresa no atravesaba por un buen momento económico en cuanto a resultados respecta, por lo que la directiva propone hacer un ERE¹⁰ que implicaría el despido de una parte de la plantilla.

Es en este punto cuando el papel de los sindicalistas toma protagonismo ya que, tras una serie de negociaciones con los directivos de la empresa, llegan al acuerdo de que los trabajadores se reducirían la jornada y el salario hasta que la empresa volviese a estar en una situación económica óptima.

Con el transcurso del tiempo, un cambio en la directiva y una inyección económica de otra empresa, Embega obtuvo unos buenos resultados económicos de manera que los trabajadores recuperaron tanto la jornada completa como el sueldo a ella correspondiente. Además, gracias a la inyección económica, la empresa abrió nuevas líneas de fabricación y amplió la plantilla, creando nuevos puestos de empleo.

¹⁰ ERE: Expediente de Regulación de Empleo.

• SMOBY ESPAÑA UNICE S.A

Smoby, era una empresa ubicada en el Polígono Industrial de San Miguel, en Villatuerta (Navarra) que se fusiona en el año 2001 la ya establecida Unice y que en 2007 la empresa Smoby se declara en quiebra.

Antes de continuar es importante destacar que previamente a la adquisición de Unice por Smoby, Unice patentó un sistema de estampado de pelotas, de manera que en el momento de la adquisición Unice mantuvo una parte de sus altos cargos en la nueva directiva.

Ello le proporcionó a Unice partir con una leve ventaja en el año 2009 cuando la empresa Smoby entra en subasta. Esta adjudicación fue otorgada al Grupo Mondo, que tras una serie de negociaciones con Unice y los representantes de sindicalistas (ELA y UGT) deciden no realizar ningún cambio en la plantilla.

Ante esta situación, al entrevistar a los trabajadores nos hemos dado cuenta de que se mantienen indiferentes ante sus representantes sindicales ya que no jugaron ningún papel importante por los siguientes motivos:

- Los sindicalistas adoptaron una actitud pasiva durante el proceso de quiebra.
- No consideran un logro atribuible a los sindicalistas el mantenimiento de los trabajadores ya que mientras Smoby estaba en un proceso de adjudicación, Unice seguía con la actividad laboral.

• INYECCIONES TERMOPLÁSTICAS NICOPLAST S.L.

Inyecciones Termoplásticas Nicoplast era una empresa ubicada en el Polígono Industrial de San Miguel en Villatuerta (Navarra), cuya actividad económica radicaba en la fabricación de elementos de plástico y transporte de las mercancías producidas, así como el PVC.

Esta empresa, de acuerdo a los trabajadores, aparentemente no mostraba ningún signo de mal funcionamiento de pérdida de dinero por lo que les sorprendió cuando los directivos de manera voluntaria deciden entrar en concurso de acreedores en el año 2016.

Un año después del anuncio del concurso de acreedores, en el año 2017 se produce el cierre de la empresa, sin asombro alguno por parte de los trabajadores ya que en ningún momento se sintieron representados por sus representantes sindicales.

Los ya extrabajadores argumentan un sentimiento de incredulidad ante la postura adorada por los sindicalistas ya que, pese a que en un inicio sí que intentaron evitar el cierre de la empresa, en ningún momento ofrecieron alternativas como las ocurridas con Smoby España Unice o Embega Sociedad Cooperativa – Grupo Mondragon:

- Que una empresa externa adquiriese la empresa.
- Intentar mantener la plantilla, aunque ello supusiese una reducción de jornada y sueldo.

Por ello dicen tener la sensación de que los representantes sindicales dentro de la empresa no lucharon por los intereses trabajadores, sino que dedicaron todos sus esfuerzos a luchar por salir ellos beneficiados lo máximo posible y en conseguir unas mejoras muy leves en el caso del despido de los trabajadores.

Estos trabajadores alegan también que los sindicalistas en ningún momento trataron de negociar una prejubilación anticipada o un proceso de ayuda para la recolocación de los trabajadores, en especial de aquellos que se enmarcaban en el colectivo de exclusión social dada la edad que tenían.

• UNIPAPEL

Unipapel Logroño, ubicado en el Polígono Industrial Cantabria de Logroño (La Rioja) es un caso de cierre por falta de liquidez, que se dio posteriormente al cierre de Imperial Tobacco Altadis La Rioja.

En este caso los trabajadores sienten que los representantes sindicales si que hicieron parte de su trabajo en tanto que decidieron indagar en la falta de liquidez alegada, obteniendo como resultado un falseamiento de las cuentas de la empresa por parte del presidente para poder proceder al cierre de la fábrica.

Todos ellos coinciden también en que, si bien es cierto que los sindicalistas hicieron su trabajo, se olvidaron de un detalle muy importante: percibir un salario.

Dicen que durante el tiempo de negociación no recibían un sueldo ni el paro, mientras que ellos tenían facturas que pagar (alquileres o hipotecas, facturas de luz y gas...) y eso anímicamente les pasó factura ya que solo deseaban que, aunque con un cierre, la odisea acabase de modo que pudieran cobrar el paro y buscar otro trabajo.

Como argumento para que la odisea acabase comentan que se debía a que se encontraban en una especie de limbo ya que al figurar como trabajadores en activo no podían cobrar el paro, pero tampoco cobraban el sueldo.

Finalmente, ante el importante falseamiento de cuentas que se dio, la empresa cerró, en cierto modo con alivio para los trabajadores, ya que podrían buscar trabajo y cobrar el paro.

En la actualidad sabemos que en mayo la empresa Adveo compró 3 de las fábricas cerradas por Unipapel, una de ellas la ubicada en Logroño, con intenciones de volverlas a poner en marcha.

• IMPERIAL TOBACCO ALTADIS, LA RIOJA

Imperial Tobacco Altadis La Rioja era una empresa ubicada en el Polígono Industrial de Agoncillo (La Rioja) dedicada a la fabricación de cigarros y cigarrillos.

Esta empresa tras un proceso de cierre que duró aproximadamente un año ofreció recolocaciones, alternativas para los que no querían recolocaciones y unas jubilaciones y prejubilaciones anticipadas a los trabajadores.

Pese a ello los trabajadores alegan no depositar la suficiente confianza en los representantes de los trabajadores, ya que éstos en ningún momento intentaron velar por los intereses de los trabajadores y evitar el cierre de la fábrica con el respectivo traslado a Cantabria. Principalmente alegan dos argumentos:

El primero de ellos es en relación a la viabilidad de la empresa. La fábrica que Altadis poseía en La Rioja era una de las mejores que existía en Europa para la producción de tabaco.

Dentro de la viabilidad, con documentos de la propia empresa en su poder, argumentan que era más rentable cerrar la fábrica de Altadis Cantabria que contaba con un menor número de trabajadores y maquinaria en peores condiciones. Ello supondría una menor inversión en prejubilaciones e indemnizaciones por traslado o despido.

Finalmente, en sintonía con la viabilidad y la proposición del cierre de la fábrica de Altadis Cantabria, alegan que dadas las dimensiones de la fábrica de Altadis La Rioja, la producción de la primera podría ser trasladada a la segunda. Ello produciría un menor impacto en la economía española ya que no destruirían puestos de trabajo indirectos, como son los de las personas dedicadas al cultivo de tabaco en España, transportistas...

La segunda causa en la que fundamentan su desencanto es que durante el proceso de negociación aparecieron unos papeles que contenían una ruta preestablecida de lo que iba a suceder con la tabacalera en España.

Dichos papeles datan del gobierno de Aznar, en los que se establece que como mucho en el año 2020 España va a dejar de ser productora de tabaco y todo el tabaco vendido en España será importado.

Los representantes de los trabajadores, tras leerlos y estudiarlos, se dieron cuenta de que la ruta en ellos establecida se ha ido dando paso a paso, ya que las fábricas de tabaco que había en España se han ido cerrando según las fechas establecidas en el documento.

Finalmente, como argumento de peso en cuanto a que los sindicalistas no lucharon por mantener la fabrica abierta comentan que en la misma hoja de ruta se establecía que la única empresa dedicada a la producción de tabaco en España iba a ser Altadis Cantabria y que cerrará en 2020.

Como argumento adicional, muchos hacen hincapié en que las personas que se quedaron para el desmantelamiento de la fábrica de Altadis La Rioja, el 95% de los trabajadores fueron sindicalistas que posteriormente fueron trasladados a las oficinas centrales en Madrid, a un puesto con mejores condiciones.

5. CONCLUSIONES

Tras la realización del estudio, las conclusiones observadas son las siguientes:

- El sindicalismo en España es un proceso que se ha dado de manera muy lenta y en la actualidad no está muy bien vista la figura de los sindicalistas ya que generalmente no desarrollan el papel que deberían desarrollar, es decir, no defienden ni promocionan los intereses de los trabajadores a nivel nacional, económico, social, profesional y laboral.
- La legislación en materia sindical y en las ramas que ésta abarca está algo anticuada ya que por ejemplo el decreto que rige el Derecho a Huelga es del año 1977.
- Respecto a las entrevistas, la gran mayoría de los trabajadores muestran una actitud de indiferencia ante sus representantes dentro de la empresa. Ello se debe principalmente a que no siempre se sabe en una empresa quien es el representante para poder acudir a él de manera directa cuando es necesario.
- Pese a que los trabajadores no están insatisfechos con el papel que juegan los representantes de los trabajadores, la gran mayoría creen que éstos hacen un uso inadecuado del crédito horario del que disponen para la realización de funciones sindicales.
- Los trabajadores tienen un amplio conocimiento sobre las funciones que realizan sus representantes, siendo conscientes en todo momento de aquellas más importantes.
- La antigüedad de los trabajadores en la empresa no guarda relación alguna con el hecho de saber los nombres de quienes les representan, así como de tener la convicción de que los sindicalistas hacen un uso adecuado del crédito horario del que disponen.
- Cuando se dan los casos de cierre, la credibilidad de los sindicalistas baja ya que luchan más por los propios intereses que por los de los trabajadores.
- Muy excepcionalmente, como es el caso de Embega en Navarra en el que los trabajadores se muestran completamente satisfechos con la labor realizada por sus representantes sindicales ya que, aunque en peores condiciones, consiguieron mantener los puestos de trabajo convirtiéndose en la actualidad en una empresa que genera nuevos puestos de trabajo todos a jornada completa.

- Otro dato que llama la atención es que la tendencia de los sindicalistas dentro de la empresa es intentar proteger a los trabajadores fijos de manera que los temporales se sienten desprotegidos. Esto puede suponer un arma de doble filo a los sindicalistas ya que si en un futuro los trabajadores temporales pasan a indefinidos no van a depositar confianza ninguna en ellos y menos querer elegirlos como representantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Martin, A & Lillio, E. (2011). El sindicato en la empresa. Necesidad del sindicalismo de clase. Recuperado el 25 de octubre de 2017, de comisiones obreras Sitio web: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe42.pdf>
- Bericat, E. (1998). La Integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel.
- Anónimo. (2016). HISTORIA DE CCOO. 6 de noviembre de 2017, de Comisiones Obreras Sitio web: https://www.uv.es/ccoo/documents/historia_de_ccoo.html
- Anónimo. (2012). Unión General de Trabajadores (1888-2005). 28 de enero de 2019, de Unión General de Trabajadores Sitio web: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>
- Anónimo. (2016). BREVE HISTORIA DE CCOO. 6 de noviembre de 2017, de Fundación Juan Muñoz Zapico Sitio web: <https://www.fundacionjuanmunizzapico.org/masInf/breveHistoriaCCOO.htmw>
w.uv.es/ccoo/documents/historia_de_ccoo.html
- Anónimo. (2017). UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (1888-2005) UN BREVE RESUMEN DE NUESTRA HISTORIA. 6 de noviembre de 2017, de Unión General de Trabajadores Sitio web: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>
- Anónimo. (2017). HISTORIA DE CGT. 6 de noviembre de 2017, de CGT TELEMARKETING Sitio web: <https://www.cgt-telemarketing.es/historia-cgt>
- Anónimo. (2014). Anarcosindicatos españoles - Parte III: Confederación General del Trabajo (CGT). 6 de noviembre de 2017, de Portal Liberatorio Oca Sitio web: <http://www.portaloaca.com/historia/historia-libertaria/785-anarcosindicatos-espanoles-parte-iii-confederacion-general-del-trabajo-cgt.html>
- Barrio, A. (1996). *El sueño de la democracia industrial*. Universidad de Cantabria: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- Sala, T. (2017). *El derecho sindical*. El Derecho sindical (pp.20-26). Valencia: Tirant lo blanch.

- Sánchez Marín, Ángel L. (2014). El Instituto de Reformas Sociales: Origen, evolución y funcionamiento. Revista crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social, nº8, 7-28
- Somalo, María. “Evolución histórica. Contenido y caracteres”. Derecho Sindical. Universidad de La Rioja. Noviembre de 2017.
- Diez-Teran, J. (2005). sindicato de trabajadores. agosto 22, 2018, de Wolters Kluwer Sitio web: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTQwsztlUouLM_DxbIwMDCwNzA_wuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoATjtdOzUAAAA=WKE
- A. 2018,01. Concepto de Sindicato. Equipo de Redacción de Concepto.de. Obtenido 2018,08, de <https://concepto.de/sindicato/>
- Pérez, J. (2014). Definición de sindicalismo. agosto 22, 2018, de definicion.de Sitio web: <https://definicion.de/sindicalismo/>
- Clegg, H. El Sindicalismo En Un Sistema De Negociación Colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1985. Acercamiento al papel del sindicato en la sociedad contemporánea.
- Sartorius, N. El Sindicalismo De Nuevo Tipo. Barcelona: Editorial Laia, 1977. Estudio sobre las nuevas condiciones sindicales.
- Melgarbao, R. El Movimiento Obrero Latinoamericano: Historia De Una Clase Subalterna. Madrid: Alianza Editorial, 1988. El mejor estudio general del sindicalismo en América Latina.
- Paniagua, X. Libertarios y Sindicalistas. Madrid: Anaya, 1992. Análisis de la relación entre sindicalismo y anarquismo en el caso español.
- Díaz-Terán, J. (2016). Origen y actualidad del sindicalismo revolucionario. agosto 22, 2018, de uno entre ríos Sitio web: <https://www.unoentrerios.com.ar/tiempo-sindical/origen-y-actualidad-del-sindicalismo-revolucionario-n970638.html>
- Pellini, C. (2014). Concepto del Sindicalismo Definición Sindicato Asociación de Obreros. agosto 22, 2018, de Historia y Biografías Sitio web: https://historiaybiografias.com/conceptos_siglo1/
- Pallares Z., Romero D., & Herrera, M. (2005). ¿puedo hacerme empresario?. En Hacer empresa: un reto (p.42). Bogotá: Fondo Editorial Nueva Empresa.
- Marraud González G. (2003). En los orígenes de la Administración Sociolaboral: del Instituto de Reformas Sociales al Ministerio de Trabajo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N.º Extra 1, 2003 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo: Centenario del Instituto de Reformas Sociales), 141-166
- Pujol, B. (1999). Diccionario del Marketing. Madrid: Cultural S.L.

- Ferrel O.C., Hirt G., Ramos L., Adriaenssens M., & Flores, M. (2004). Dinamica de las empresas y la economía. En Introducción a la economía en un mundo cambiante (p.24). México D.F: Mc Graw Hill.
- Montoya, A. (2016). Capítulo X. En Derecho del trabajo (pp. 279-291). Madrid: Tecnos.
- Montoya, A. (2016). Capítulo IV. En Derecho del trabajo (pp. 110-114). Madrid: Tecnos.
- Montoya, A. (2016). Capítulo IV. En Derecho del trabajo (pp. 121-124). Madrid: Tecnos.
- Díaz R. (1990), ¿Todavía la clase obrera?, Madrid, Ediciones HOAC
- Migueléiz F. Y Prieto C. (1991), Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI
- Pérez V. (1981), Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980, en Papeles de Economía, No. 6
- Regalía I. (1988), La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo, en Sociología del Trabajo, Nueva Época, No. 4, otoño
- Visser J. (1992), La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en la Europa Occidental, in Sociología del Trabajo, No. 14, invierno
- Palomeque L. (2009). El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social. Fundación Alternativas.
- Martín López, E. (2003). El Instituto de Reformas Sociales y los Orígenes de la Sociología en España. Revistas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Número extraordinario Centenario del Instituto de Reformas Sociales, 55-80
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 102, de 23 de mayo de 1994.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 95, de 29 de marzo de 1995.

APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES

Soy una estudiante del Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales que está haciendo un trabajo de investigación sobre la perspectiva que tienen los trabajadores acerca de los sindicalistas que les representan dentro de la empresa.

Agradecería que respondieses el cuestionario con la máxima sinceridad posible.

1. Indique su sexo

☐ Hombre

☐ Mujer

2. Rango de edad en el que se encuentra.

☐ 16 a 20 años

☐ 21 a 25 años

☐ 26 a 30 años

☐ 31 a 35 años

☐ 36 a 40 años

☐ 41 a 45 años

☐ 46 a 50 años

☐ 51 años o más

3. Tipo de contrato que posee

☐ A tiempo parcial

☐ Formativo

☐ De interinidad

☐ Por obra o servicio determinado

☐ Eventual por circunstancias de la producción

☐ Indefinido

☐ De relevo

☐ A domicilio

4. ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?

- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ 7 a 9 años
- ☐ 10 a 12 años
- ☐ 13 a 15 años
- ☐ 16 a 18 años
- ☐ 19 a 21 años
- ☐ 22 a 24 años
- ☐ 25 años o más

5. ¿Qué grado de satisfacción tiene usted con sus representantes legales?

Poco satisfecho	Nada satisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

6. ¿Sabía usted que los representantes de los trabajadores disponen de un crédito horario dentro de la empresa para desempeñar sus funciones?

- ☐ Sí ☐ No

7. ¿Cree usted que realmente invierten ese crédito horario en la defensa de los trabajadores o bien que lo usan para disfrute propio?

- ☐ Inversión en trabajadores ☐ Disfrute propio

8. ¿Cuáles de las siguientes funciones cree que realizan sus representantes de los trabajadores? Seleccione las que crea convenientes.

- ☐ Negociar los convenios colectivos con la empresa.
- ☐ Representar a los trabajadores en caso de conflicto laboral.
- ☐ Ofrecer apoyo a los trabajadores en caso de conflicto individual.
- ☐ Actuar como mediador.
- ☐ Velar por el cumplimiento de los acuerdos.
- ☐ Promover la formación profesional.
- ☐ Control y ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales.
- ☐ Formar parte de juicios y reclamaciones.
- ☐ Mejorar el nivel de empleo y colación de trabajadores.

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

ESTUDIO CIS N° 2633

FICHA TÉCNICA

Ámbito territorial o alcance: Nacional.

Universo: Población activa española de ambos sexos de 16 años-

Tamaño de la muestra:

- Diseñada: 500 encuestas y 30 entrevistas.
- Realizada: 500 encuestas y 30 entrevistas.

Puntos de Muestreo: todo el territorio español.

Unidad de población: Hombre o mujer, de cualquier nivel de ingresos, clase, profesión y estado civil, mayor de 16 años, residente en España y con al menos un año de antigüedad en la empresa donde trabaja.

Procedimiento de muestreo: la muestra del cuestionario ha sido elegida al azar y mediante bola de nieve, ya que inicialmente se envió por redes sociales a varios grupos de personas que a su vez la han ido compartiendo. No se ha tenido en cuenta el ámbito territorial ya que el objetivo era realizar una encuesta que diese un muestro de la población a nivel nacional.

Respecto de las entrevistas, la población sí que ha sido escogida de una manera concreta ya que se buscaban personas que hubiesen prestado sus servicios para Altadis La Rioja y que les hubiese afectado el cierre.

Las entrevistas han sido realizadas en el lugar, día y momento escogido por el entrevistado.

Error muestral: Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y $P = Q$, el error real es de $\pm 2'0\%$ para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Fecha de realización:

Del 23 de octubre de 2017 al 22 de diciembre del 2017.